

## 遠隔自治体間連携を活用した職員の協働力の 育成について

～多様な主体と協働できる職員を目指して～



千葉県市川市 鳥羽 稔

### 1. はじめに

これまで、多くの自治体間で友好都市・交流都市など様々な形での連携・交流等が行われてきたが、近年災害時相互応援協定のような、個々の自治体では解決できない課題や共通の目的への対応について、圏域を超えた遠隔地の自治体間の連携、いわゆる「遠隔自治体間連携」の重要性が認識されてきている。

本市を含む東京圏は、食糧・水資源のほか、働き手の育成についても大きく地方に依存しており、その持続的な発展には地方との共存共栄の視点が不可欠である。特に東京圏が「若者を吸収しながら老いる」状態による将来的な医療介護体制の維持を図る観点や広域防災の観点からも、遠隔自治体間連携の推進は今後の自治体経営の重要な課題となってくる。

また、本市の人口は増加し続けているが将来的には人口減少局面となる可能性が高く、少子高齢化や環境問題などの全国的な課題に加え、待機児童問題や高い人口流動率を要因とした地域コミュニティへの関心低下などの東京圏特有の地域課題も抱えている。

このような中、今後、労働人口減少も相まって、より少ない職員数で行政課題を解決し都市の魅力を高めていくには多様な主体と連携することが不可欠であり、職員には多様な主体を巻き込み、まとめ、ともに築いていく力、「協働する力」の育成が重要な課題となってくる。

これまで本市ではPFI、指定管理、包括委託、民営化、包括協定等の様々な手法を用い、多様な主体との連携を図ってきたが、地方圏との連携という視点はあまり広がっていない。

筆者は全国地域リーダー養成塾の講義や現地視察を通じ、地方圏での都市人材と地方圏の住民との協働による地域課題解決や価値創造の事例を学んできた。この学ぶ過程において、都市と地方との遠隔自治体間の連携が、職員の協働力育成への活用の可能性を感じている。このことから、本レポートでは、遠隔自治体間連携の現状、活用分野、本市の取組を整理したうえで、協働人材育成の観点での活用の方向性をまとめていく。

### 2. 全国的な遠隔自治体間連携の現状

#### (1) 現状

遠隔自治体間連携の取組状況は、一般財団法人地域活性化センターが作成した調査報告書では、主に以下のとおりである。

#### ①実施割合と連携分野

回答自治体の 58.0%が、なんらかの遠隔自治体間連携を行っており、本市と同規模である中核市の都市では 8 割以上の自治体が取組を行っている。また、交流のきっかけは、歴史・文化が 35.8%と最も多く、連携内容は、「観光」（48.6%）、「教育・こども」（41.7%）、「産業経済」（37.5%）の順で、人事交流等の「行政管理」は 13.3%であった。

#### ②新たな連携への意向

連携している自治体に対しての「新たな自治体間連携を行いたいか」の質問には、19.6%が「はい」と回答している。必要となる分野は「産業・経済」（52.5%）、「防災」（50.8%）、「観光」（50.0%）の順で、人事交流等の行政管理は 24.6%であった。

#### ③連携に関する意見

連携している自治体からの連携の必要性の意見としては、「各自治間の多様な価値観や情報を共有し施策事業に活かすことができる」、「行政・事業者・市民に新たな気づきをもたらす」との積極的な意見がある一方で、住民レベルへの連携の拡大の必要性や財政的な課題などの意見が挙がっている。

### (2)遠隔自治体間連携の活用分野の拡大

公益財団法人日本都市センターがまとめた「自治体の遠隔型連携の課題と展望」（以下「課題と展望」という。）では、遠隔自治体間連携の新たな分野での取組が挙げられている。

#### ①防災分野

防災分野では平成 7 年の阪神・淡路大震災や平成 23 年の東日本大震災を契機に、多くの自治体において遠隔自治体との災害時相互応援協定が結ばれている。

東日本大震災のような被害が広範囲にわたる大規模災害では、遠隔自治体間の支援関係が重要となり、防災・危機管理という共通の政策課題の解決を目指す連携となっている。また、全国の市区町村から被災市町村への職員派遣を行っており、令和 2 年 4 月 1 日時点で、6,120 人に上っている。

#### ②福祉分野

今後医療や介護を必要とする高齢者の急増が見込まれる首都圏の自治体と、比較的医療介護体制が整備されている圏域の自治体が連携されている。

代表的な例としては、東京都杉並区民が静岡県南伊豆町の特別養護老人ホームの利用を可能とする連携が挙げられている。この連携では、施設不足・サービス不足を解消したい杉並区と施設建設に助力を得て、就労の場を増やしたいとする南伊豆町の相互の課題解決を目的としたものである。

#### ③その他の分野

課題と展望では、環境分野や都市農村交流の分野など、単一の自治体では取り組むことが困難な課題の解決や地域経済活性化など住民生活の向上に向けて遠隔自治体間連

携の可能性が挙げられている。例として、東京都新宿区と長野県伊那市の環境分野での連携や大阪府泉佐野市と青森県弘前市の就農支援などが挙げられている。

### (3) 遠隔自治体間連携のパターン

遠隔自治体間連携の新たな分野への拡大をみたとき、連携の形は次の二つのパターンとして整理される。一つ目としては、自治体同士の持つ課題が同一である場合であり、防災分野での連携が代表的な例である。この場合、共通の課題を解決するための新しい方策の開発、情報やアイデアの交換、共同企画、実証実験などが行われている。

二つ目としては、自治体同士の持つ課題が異なる場合であり、福祉分野や環境分野等が代表的な例である。この場合、お互いの強み弱みを補完する形で、情報やアイデアの交換、共同企画、実証実験などが行われている。いずれの連携の場合でも、自治体間の情報やアイデアの交換がスタートであることから、そのような機会を意識的に設定していく視点が重要となると考える。

また、連携する自治体の数や関係については、自治体同士、特定の自治体が中心となり複数の自治体と連携する、複数の課題目的についてネットワークを組む場合がある。

### (4) 遠隔自治体間連携の課題

一方で、遠隔自治体間連携には以下の課題がある。

#### ①自治体間の相違を超えた共通目的の設定

遠隔連携を行う自治体同士は距離が離れているため、人口規模や人口構成、自然環境、経済・産業構造、さらには地域文化・地域資源等の相違が見られることが通例であり、共通の政策課題を探し出したり、相互補完関係を構築することは、相応の労力を要する。

#### ②情報収集コストや顔の見える関係の構築

遠隔の自治体の職員同士が相互の行財政状況に関する情報を収集するコストや連携関係を構築・維持するための調達コストは、近隣自治体と比較して高くなる。また、担当職員同士の「顔の見える関係」をつくることも同様である。

#### ③住民理解の醸成

遠隔自治体間連携の場合、それぞれの自治体の住民同士が相互に交流する機会が限定され、連携関係を構築・維持する上での住民の理解や関心を高めることが相対的に難しい。このため、連携関係の構築・維持に際しては、災害支援協定などの意義をきっかけとした地場産品を用いたモノの交流、ヒトの交流につなげる取組が必要となる。

## 3. 遠隔自治体間連携を活用した人材育成の先進事例

次に、遠隔自治体間連携を人材育成に活用している先進事例である、東京都港区の交流自治体への職員短期派遣事業と、住民の幸福実感向上を目指す基礎自治体連合（以下「幸せリーグ」という。）について紹介する。

### (1) 東京都港区の全国各地域との連携を推進するための職員交流事業

#### ①概要

東京都港区では、全国各地域との連携の推進（共存共栄）、相互理解の深化（区民が全国を知る機会の提供）、協力体制の拡充（災害時の助け合い）を通じて、組織の活性

化、人材育成の推進及び職員能力の向上を目的に、職員の人材交流事業を行っている。

令和元年度には、20 代の若手職員を短期間（3 泊 4 日～5 日程度）の行程で地方圏の自治体に派遣し地域づくりに関わる業務に従事させており人材育成が特に必要な入区 10 年以内の若手職員を選定している（図表 1 参照。）。

【図表 1 東京都港区の職員交流事業の派遣先】

派遣先自治体	きっかけ	業務内容
北海道豊富町	国産木材の活用	まちづくり懇談会 ふれあいセンター運動指導
福島県いわき市	商店街振興	ふるさと納税 移住定住関係
東京都八丈町	交通拠点 (竹芝客船ターミナル)	産業祭 演技植物品評会に関する業務
和歌山県みやべ町	防災分野	地域振興フォーラム支援 農家視察
徳島県阿南市	商店街振興	定住促進コーディネーター 地域おこし協力会議

### ②効果

担当者に人材育成上の効果を尋ねたところ、以下の事項が挙がっており、特に地方との連携の発想の広がりが見てとれる。

- ・全国各地域との連携を推進するとともに、互いの地域の相互理解につながる。
- ・連携自治体職員が持つノウハウの共有を図るとともに、交流自治体の東京での活動を支援することで相互の地域の発展につながる。
- ・全国各地の自治体職員との交流を通し、全国自治体をリードし、日本を牽引する気概を持つ人材や将来の政策課題に柔軟に対応するとともに、モデル的施策を打ち出せる人材を育成できる。
- ・各自治体と連携することで、「区のこの課題を〇〇市さんと連携すれば解決できるのではないか」といった発想が多く生まれるようになったと感じる。

### ③今後の展開

担当者に今後の展開を尋ねたところ、以下の事項が挙がっており、モノからヒトの交流へのシフトや官民連携への拡大も含めたビジョンが見てとれる。

- ・派遣期間を延長し、派遣先の業務を体験する期間を確保していく。
- ・派遣終了後に連携が継続できる仕組みを構築していく方策を検討する。
- ・連携をモノからヒトにシフトし、継続的な連携を創出する取組を進めたい。
- ・新型コロナウイルスの影響を踏まえ、リアルとオンラインを併用していきたい。
- ・区内に多く集積する「企業」の力を活用した地方創生の取組を創出することで、行政だけでは成しえない取組を展開していく。特に、企業の力の活用という点では、令和 2 年度から区内に本社があり自治体から派遣職員を受入れている株式会社電通

と共同し全国連携を推進する取組に着手しており、地方圏との連携を官民連携とも絡めて進めていく段階に至っている。

## (2) 幸せリーグ

### ①概要

幸せリーグの活動は、東京都荒川区と公益財団法人荒川区自治総合研究所が共同して実施して活動している。この活動は、平成 25 年 6 月に住民の幸福実感向上という志を同じくする全国 52 自治体により創設され、参加自治体間の相互の連携・協力や自治体職員の学びの場を設けることにより、行政運営の一層のレベルアップを図り、住民の幸福実感向上を目指しており、令和 2 年 4 月現在、89 自治体が参加している。

また、年 1 回の首長による総会及び実務担当者による実務者会議で構成されている。令和元年 7 月 9 日に実施した実務者会議成果報告会において、平成 29～30 年度実務者会議の議論の成果が報告されており、以下のようなテーマが議論されている。

#### 【実務者会議の議論テーマ】

- ・幸福度調査等の政策反映
- ・幸福度指標の活用、行政評価
- ・人口減少・少子高齢化・雇用問題
- ・子育て支援
- ・町おこし・観光振興
- ・地方創生・公共施設の総合的管理

### ②効果

担当者に事業効果を尋ねたところ、連携による政策課題解決のほか、職員の意識改革や多様な視点の獲得などが挙げられた。

- ・実務担当者が腹を割って意見交換ができるうえ、それを通じて得られた見識を各自自治体に持ち帰り、住民の幸福実感の向上につなげていくことができる。
- ・人口規模が異なっても、共通点が多く、色々な思いを共有することができた。
- ・自治体の規模や地域特性の違いを乗り越え、共通課題について議論し、互いの政策を学びあう中で、基礎自治体職員としての気づきや幅広い視点を得ることができ、参加した職員の意識改革や成長につなげることができる。
- ・研究の過程で、幸福実感度が高い分野もしくはその分野内の指標に関する政策は、そのまま「維持」していくという方向性と考え意見の一方で、「重要度が低いから、スクラップ&ビルドもあり得るのでは？」という他の自治体の意見もあり、一つの研究結果に対する受け止め方が異なるところが垣間見られた瞬間があった。
- ・幸せリーグ加入を契機とし、住民レベルも含めた他自治体の交流が広がった。

#### 【具体的な交流例】

- ・あらかわ遊園での雪のイベントの開催
- ・川の手荒川まつりへの出展
- ・日暮里駅前イベント広場での物産展開催
- ・防災協定の締結

- ・荒川区職員ビジネスカレッジへの地方の自治体職員を研修生として受け入れ

### (3)所感

東京都港区の取組は、連携自治体を持つ地域特性や資源を、より深く知ることで、お互いの強み弱みを補完する形で、情報やアイデアの交換、共同企画、実証実験などへの可能性が十分期待できる内容であった。また、幸せリーグの取組は参加自治体のネットワークが広く、それぞれの共通課題を、自治体の規模や地域特性の異なる職員同士が議論し学びあう中で、職員としての気づきや幅広い視点を得ることができ、参加した職員の意識改革や成長につなげることができている。

また、いずれの取組も、職員が組織を超え、自らが準拠する状況と異なる状況の中で、他の自治体職員と意見交換や議論を進めることで、視野が広がり、他の主体と連携した課題解決を図る協働力の育成に役立っていることが推察される。加えて、取組を通じて住民レベルのつながりに発展させている事例や、職員同士がお互いの地域に関心を持ち合う、いわゆる関係人口創出効果もあり、都市と地方との共存共栄の観点でも意義のあるものであると考える。

## 4. 本市の遠隔自治体間連携の状況

次に本市における遠隔自治体間連携の状況を紹介する。

### (1)本市の遠隔地自治体間連携の分野

本市では防災分野において東京圏を除く 12 自治体との災害時支援協定の締結が行われている。このうち、茨城県ひたちなか市、神奈川県茅ヶ崎市、静岡県富士市とは、毎年度 2 回の頻度で事務連絡会を開催し、実際に災害が発生した際の相互支援の在り方や、情報伝達や職員研修などの共通課題のノウハウの共有が図られ、いわゆる「顔の見える関係性」を築いている。（図表 2 参照）

また、宮城県岩沼市（平成 24 年度～27 年度）、熊本県宇土市（令和 2 年度～）、岩手県大槌町（平成 26 年度～）への職員派遣を行っている。

【図表 2 市川市の災害時支援協定締結自治体（協定年月日順）】

協定締結先	協定年月日	人的派遣実績
茨城県ひたちなか市	H9. 10. 3	
神奈川県茅ヶ崎市	H9. 10. 3	
静岡県富士市	H9. 10. 3	
宮城県加美町	H24. 11. 2	
兵庫県明石市	H25. 1. 17	
茨城県神栖市	H25. 1. 30	
福島県喜多方市	H30. 9. 4	
福島県西会津町	H30. 9. 4	
福島県北塩原村	H30. 9. 4	
熊本県宇土市	H31. 2. 1	有り

熊本県相良村	H31. 2. 1	
宮城県岩沼市	R1. 7. 23	有り

### (2) 災害時支援協定を縁とした連携分野

災害時支援協定以外の遠隔自治体との交流事業の有無を調査したところ、災害時支援協定を縁とした一定のつながりが見られた。具体的には、毎年 11 月に開催されるいちかわ市民まつりでの協定先の地場産品のアンテナショップの出店に加え、道の駅いちかわでの協定先自治体の地場産品の販売が令和 2 年度から開始されている。道の駅いちかわでの地場産品の販売は、協定先の自治体に対する市民の愛着を深めることを目的としたものであり、協定先の自治体にとっては知名度アップや新たな販路開拓の機会である一方、本市にとって市民に対し普段手に入れない特産品の購入機会を提供すること、道の駅の賑わい創出効果が見込まれるものである。なお、市では提供価格の低減を図るため、一部経費（配送料等）を補助する制度も新たに整備することで、この取組を支援している。

また、協定先自治体である熊本県宇土市の市長による防災講演会を、市内の千葉商科大学との連携協定に基づき、公開講座として平成 29 年度より実施している。

### (3) 遠隔自治体間連携を活用した人材育成の取組

令和 2 年度より、遠隔地自治体を活用した人材育成の新たな取組として、新規採用職員に対する被災地自治体の職員による特別研修が実施された。この特別研修は、危機管理意識及び職員としての使命感を養うことを目的として実施され、協定先である宮城県岩沼市職員が講師となり、震災当時の被災状況や復興の取組をオンラインで受講するものである。また、受講内容に関する質問グループワークが岩沼市職員も交え行われるなど、共通課題を深める工夫もされている。この取組は、岩沼市の地元新聞に掲載されるなどの反響もみられた。

参加した新規採用職員からの受講アンケートでは、日頃の防災意識の向上への意識醸成の効果が見られたほか、「自分が担当している仕事だけ取り組むのではなく、多くの部署との繋がりを意識して仕事に取り組みたい。」、「東日本大震災の際、公務員としてどのように活動されたのか、実際体験されたことを知ることができ、私自身が改めて公務員になったことの意味を再確認することができた。」など公務員としての使命感の醸成効果が見られた。

### (4) 本市における遠隔自治体間連携を活用した人材育成分野の可能性

本市の遠隔自治体間連携は、東京都港区や幸せリーグの先進事例のような、全庁的で統一的な推進体制はなく、各事業の一環の中での取組の一つとして整理されている。

また、自治体間の共通課題の共有、解決を図る取組や住民レベルへの交流の段階には至っていない。しかし、共通の課題を持つ自治体との災害時支援協定を縁として、観光、産業の分野での「モノの交流」への展開に加え、岩沼市とのオンライン研修の共同実施など地方圏との共存共栄の観点や職員の協働する力の醸成、「ヒトの交流」へ発展する可能性は十分あると考えられる。

## 5. 遠隔自治体間連携を活用した人材育成上の効果の考察

ここまで、遠隔自治体間連携の全国的な現状、人材育成への活用の先進事例、本市の取組の現状をみてきた。今後の方向性を考えていくにあたり、遠隔自治体間連携の推進による職員への効果を考察していく。

### (1) 越境的学習の効果

人材育成の枠組みは、一般にOJT、OFFJT、自己啓発が中心であるが、近年、越境学習という言葉が注目され始めている。この越境的学習とは、石山（2018）によれば、「組織との関わりを有する働く人が、自らが準拠している状況とその他の状況との境を往還したり、つないだりする一連のプロセス」と定義され、その効果は「自らの準拠している状況の意味とは異なる意味の存在を認知し、所属する組織とは異なる多様な知識や情報を統合する能力の獲得」とされている。具体的に獲得できる能力として、「多様な意見の統合」「曖昧な状況での業務対処」「メンバー間の信頼関係の構築」が挙げられている。

筆者は、地方圏に関わることで、この越境的学習の効果について、地方圏の関係人口創生プロジェクトに参加した都市部の公務員二人にインタビューした。

一人目のAさんは、都市部政令市の職員で、九州の地方都市に関する関係人口創出施策に参加した。Aさんは「公務員唯一の参加者であり、他の民間企業参加者と比べて特筆すべきスキルもなく、何ができるかという不安があった」が、「色々と参加メンバーと話をしていく中で、自分なりの関わり方、特別なスキルがなくても地方圏に関わっていきたいという気持ちになっていった。」と述べている。そして、当該地方都市への関わり方の提案内容は、「所属自治体のサテライトオフィスを当該地方都市に設置することで、人と情報の連携をもたらす」、「この取組を全国自治体に拡大することで、公務員の働き方や休み方を変える」という革新性の高いアイデアとなっている。

二人目のBさんは、都市部出身で中央省庁に勤務する国家公務員で、島根県の地場産品の豆腐のPR手法を提案するプロボノ事業に参加している。Bさんは「地域リソース（ヒト、モノ、カネ）へのアプローチの仕方を外で実際に手を動かして学ぶことで、より公務員としてのスキルが向上した」と述べている。また、「課題が事前に設定されないプロジェクトであり、メンバーの同質性を排除した多様なメンバー構成で意見が出やすかった」とも述べている。

今回インタビューした二人は公務員としての立場ではなく地方圏に関わったが、「自らの準拠している状況」と異なる「その他の状況」で、多様なメンバーと情報やアイデアを交換することで、この先の見えない未来を考えるために必要な要素となる「多様な意見の統合」「曖昧な状況での対処」「メンバー間の信頼関係の構築」の力が培われたことが推察される。

### (2) 課題先進地での解決スキルの獲得

東京都立大学法学部大杉教授は、全国地域リーダー養成塾の「自治体の政策形成と連携・交流」の講義の中で、「人口減少社会における、様々な隙間問題がクローズアップされている」と述べている。また、「人手不足問題・後継者不足などのヒトの隙間、買



い物難民、耕作放棄地、空き家などの土地の隙間、バス路線の撤退による地域交通問題などのネットワークの隙間などであり、行政はこのことに真摯に向き合っていくべきである」とも述べている。一般に、少子高齢化及び人口減少による人手不足や、地方の中心地区でのスポンジ化の進行などの課題は、都市よりも地方圏の方が先行している。このことは、地方は都市部にとって課題先進地であり、その解決について協働していく過程で解決スキル獲得につながっていくと考えられる。

### (3) 地域の価値の再発見

全国地域リーダー養成塾の講義での事例の多くは、地域活性化における「よそ者」の存在の重要性が示されていた。ゼミ主任講師田村先生も「地域のB級グルメ発掘において、よそ者の持つ「比較する視点」は、地域の隠れた魅力や課題を発見するうえで重要である」と述べられていた。地域にとって何の変哲もない体験が、よそ者の視点に加わることで価値が生まれ、観光資源となっていく事例は、講義の中で多かった。

このことから、地方圏と連携することで、本市にとって「よそ者」である地方圏の視点が変わり、本市の地域の価値が再発見され、本市職員の自らの地域に対するパブリックマインドの高まりが期待できると考える。

### (4) 地域理解の醸成

地方圏と連携していくためには、お互いの地域の歴史・特性を理解したうえで、地域づくりの方向性の軸を持つ必要がある。この点、東京都港区の事例で派遣された職員の一人「派遣先自治体を知ると同時に、区について説明する機会が増え改めて自らの地域を勉強するようになった」と述べており、地方圏との連携は職員の地域理解醸成につながる。

また、立教大学観光学部の東教授によれば、地域らしさ、誇るべき地域像を築くには、「地域の記憶の中から資源を掘り起こし、磨き、その魅力を伝え、共に楽しむ循環が重要である」と述べており、地域づくりの中核となる本市職員が地域理解を深めることは地域活性化の点でも意義があると考えられる。

## 6. 今後の取組の方向性

ここまで、遠隔自治体間連携の意義・課題、本市の状況、職員への効果をまとめてきた。ここからは、今後、本市が遠隔自治体間連携を活用した職員の協働力育成を図るための今後の方向性を、具体例とともに示していく。

### (1) 一定の取組期間の確保

連携手法は職員派遣、共同研修、共同事業などが考えられるが、共同課題の設定、行政課題の解決策の提案など具体的な目標を設定し、一定期間のプロジェクト型としていくことが必要である。また、異なる組織に属する者が情報やアイデアの交換を通じて協働する力を獲得していくには一定の取組期間を確保する必要がある。例えば、幸せリーグでは2年間を取組期間とし一定の研究成果の発表という形にしている。また、職員派遣や共同研修の場合であれば人事異動を踏まえて1年間、共同事業の実施であれば事業提案、予算化、事業実施の一連の流れを踏まえて3年間程度が適当であると考えられる。

## (2) 双方向性の確保、ネットワーク化の推進

地方圏の「よそ者の視点」が、都市部の隠れた魅力や課題解決の方法を創出する重要なファクターであることから、交流の双方向性を確保する必要がある。この点について地方圏の自治体は相対的に人員が少ないことがネックとなるが、取組期間に余裕を持つこと、オンラインツールの活用が挙げられる。また、地方圏との交流を積極的に実施している幸せリーグや東京都港区などと連携、防災支援協定先を束ねるなどネットワーク化も検討すべきであろう。

## (3) 多様性の推進

連携する主体の多様性を高めることで越境的学習効果は更に大きくなるため、将来的には、自治体間の遠隔自治体間連携と官民連携の視点も組み合わせることも効果的であろう。例えば、本市の産官学連携に関する包括協定である市川産官学連携プラットフォームの取組に交流先自治体の職員が参画するという手法も選択肢の一つである。逆に、交流先自治体に同様の官民連携の取組への本市職員の参画も同様である。

## (4) 自ら準拠する状況の理解

組織の枠を超えて主体的に協働するには、自ら準拠する状況の理解も不可欠である。

5 (4) で述べたように、港区で派遣された職員の一人は、派遣されるにあたり自らの自治体、地域を改めて学びなおしたと述べている。このことから、地域の歴史や特性を理解するための職員研修を普段から積極的に実施していく必要がある。

## (5) 市民活動レベルへの展開

自治体間の連携関係を市民活動レベルに展開していく取組も重要である。

全国とつながる機会を提供することで、市民の都市と地方の共存共栄関係の認識醸成や本市魅力の新たな発見にもつながる。具体的には、イベントや道の駅での地場製品の販売などの「モノの交流」に加え、それらの生産過程を学校授業に活用する等の「コトの交流」につなげることで、地域リーダーを養成する市川市TMO講座や市内大学と連携実施している、いちかわ市民アカデミー講座へ交流先自治体の市民が参画するなど「ヒトの連携」に展開していくことも効果的である。なお、これらの成果発表の場として、令和3年1月4日に全面開庁した本市新庁舎に設置された広報拠点「ファンクションルーム」、市民活動スペース、共同キッチンスペースなどを最大限活用できればと考えている。

【図3 本市の遠隔自治体間連携を活用した人材育成に係る今後の取組の方向性】

方向性	具体的な提案
一定期間の確保 プロジェクト型	一定期間（1年～3年間）のプロジェクト型とする。 ・職員派遣 ・共同研修 ・行政課題の解決策の提案
双方向性の確保 ネットワーク化の促進	地方圏自治体の負担の軽減策 ・取組期間に余裕を持つ・オンラインツールの活用 ・幸せリーグへの加盟、地方圏との交流を積極的に実施している港区等の都市部自治体との連携
多様性の推進	公務員の枠を超えた官民連携を組み合わせる

	※交流先自治体の取組への本市職員の参画も同様
自ら準拠する状況の理解	・ 地域の歴史や特性を理解する研修を積極的に実施
住民レベルへの展開	・ 地場製品の生産過程の学校授業での活用「コトの交流」 ・ 市川市の市民講座へ交流先市民の参画「ヒトの連携」 ・ 新庁舎の広報機能拠点等の活用

## 7. 最後に

ここまで遠隔自治体間連携を活用した職員の協働する力の育成の方向性を、現状や先進事例、全国地域リーダー養成塾で得た知見等を踏まえて整理してきた。最後に、本市がこれらの取組を進めるにあたり、筆者自身は何をすべきかを紹介し、本レポートのまとめとしたい。

### (1) 地域の歴史・特性を把握し発信していくこと

全国地域リーダー養成塾で様々な地域の観光資源の活用事例を学ぶ中で、本市の歴史的建造物や恵まれた自然など、多くの魅力を改めて認識し、趣味のランニングをしながら街を把握するとともに発信するようにもなった。このことは、筆者自身の地域に対するパブリックマインドが培われたものと認識しており、継続していきたい。

### (2) 地方圏への課題解決への取組に参画すること

本レポート作成にあたり、首都圏の人材と地方圏の住民とが協働して課題解決を行う関係人口創出施策があることを知った。今後、防災支援協定先自治体を中心に積極的に施策に参加していくことで、公務員という立場を脇におき地域課題に多様な主体と協働して取組み、筆者自身の協働する能力育成を図り、自治体レベルでの連携を行う際の架け橋ともなっていきたい。

### (3) 組織や地域の人材との関係性を広げ深めていく

地域の記憶はその地域の人や担当した職員に紐づいており、地域資源の掘り起こしには、それらの人々とのつながりは不可欠となる。筆者自身が、組織の枠を超えて主体的に協働していくために、それらの人とつながり関係性を深めていきたい。

## 【参考文献】

- ・ 市川市総合計画 次期基本計画策定に関する提言
- ・ 市川市第 2 次基本計画
- ・ 市川市まち・ひと・しごと総合戦略
- ・ 越境的学習のメカニズム（石山恒貴著 福村出版株式会社）
- ・ 遠隔自治体間連携の現状と課題（一般財団法人地域活性化センター）
- ・ 自治体格差が国を滅ぼす（田村秀著 集英社新書）
- ・ 自治体戦略 2040 構想研究会 第二次報告
- ・ 自治体の遠隔型連携の課題と展望（公益財団法人日本都市センター）
- ・ 公益財団法人荒川区自治総合研究所 幸せリーグホームページ  
<https://rilac.or.jp/shiawase/>（最終閲覧日 令和 2 年 12 月 20 日）

- ・まち・ひと・しごと創生本部 関係人口の創出・拡大ページ  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/about/kankei/index.html>  
(最終閲覧日 令和 2 年 12 月 20 日)
- ・大学コンソーシアム市川産官学連携プラットフォーム 中期計画  
(大学コンソーシアム市川産官学連携プラットフォーム協議会)
- ・令和 2 年度 市川市施政方針
- ・2040 年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な地方行政体制の在り方等に関する答申